

PENGARUH ETIKA KERJA ISLAM TERHADAP SIKAP AKUNTAN DALAM PERUBAHAN ORGANISASI DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

2

Astri Fitria

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRAKSI

Perubahan (*change*) merupakan salah satu fenomena terpenting abad ini. Dewasa ini makin banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah, yang selanjutnya menuntut organisasi tersebut menyesuaikan diri. Ditegaskan bahwa setiap organisasi tunduk pada demands dari lingkungannya, di mana demands yang beragam ini disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen organisasi mengadopsi perubahan organisasi (seperti memodifikasi struktur organisasi, goals, teknologi, penugasan, dan sebagainya) sebagai kesepakatannya pada perubahan lingkungan. Adapun tujuan dan kegunaan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam pada berbagai dimensi sikap akuntan terhadap perubahan organisasi (*cognitive attitudes toward change*, *affective attitudes toward change* dan *behavioral tendency attitudes toward change*), di mana berbagai dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) berperan sebagai mediator. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh akuntan intern, akuntan pendidik dan staf akuntan yang bekerja pada organisasi-organisasi berbasis Islam di Indonesia. 295 akuntan intern, akuntan pendidik dan staf akuntan memberikan jawaban untuk penelitian ini. Data dianalisis dengan menggunakan Struktural Equation Model (SEM).

Secara keseluruhan model penelitian dalam analisis Full Structural Equation Model menunjukkan hasil yang baik, seperti *goodness of fit index* yang baik dengan nilai GFI sebesar 0,856 dengan tingkat Probability sebesar 0,162 yang telah memenuhi batas kritis yaitu 0,05 serta beberapa justifikasi lainnya yang menunjukkan nilai yang baik, diantaranya adalah CFI = 0,988 ; TLI = 0,986; AGFI = 0,874; RMSEA = 0,041; CMIN / DF = 1,205 dan Chi-Square = 2765,130.

Hasil analisis mendukung delapan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu; ada pengaruh positif antara etika kerja Islam terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*; ada pengaruh positif antara etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh positif antara *Affective commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh negatif antara *Continuance commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh positif antara *Normative commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap

perubahan organisasi; *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; "*Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Kata kunci : Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, sikap terhadap perubahan Organisasi.

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang.

Perubahan (*change*) merupakan salah satu fenomena terpenting abad ini. Dewasa ini makin banyak organisasi menghadapi suatu lingkungan yang dinamis dan berubah, yang selanjutnya menuntut organisasi tersebut menyesuaikan diri. Caplow (1983) dalam Yousef (2000) menegaskan bahwa setiap organisasi tunduk pada *demands* dari lingkungannya, di mana *demands* yang beragam ini disebabkan lingkungan yang berubah. Akibatnya manajemen organisasi mengadopsi perubahan organisasi (seperti memodifikasi struktur organisasi, *goals*, teknologi, penugasan, dan sebagainya) sebagai kesepakatannya pada perubahan lingkungan.

Akuntansi juga mengalami perubahan melalui arahan dan pengaruh dari lingkungan organisasi seperti pembaruan dan perbaikan organisasi; tugas-tugas keorganisasian; strategi, struktur, pendekatan terhadap kerja, teknologi dan praktek yang terfragmentasi, dan konflik-konflik sosial dalam organisasi (Hopwood, 1987). Morgan (1988) berpendapat bahwa akuntansi tidak hanya mencerminkan realitas, tapi juga membentuk realitas; dan dengan pandangan yang sama, Hopwood (1990) juga telah menunjukkan bahwa akuntansi benar-benar memainkan peranan sangat penting dalam mempengaruhi dan membentuk perubahan organisasional, yaitu bagaimana akuntansi menciptakan visibilitas dalam organisasi, berfungsi sebagai praktek kalkulatif dan menciptakan suatu domain bagi tindakan ekonomi.

Menurut Robbins (1996), terdapat enam kekuatan spesifik yang bertindak sebagai perangsang perubahan yaitu : sifat angkatan kerja, teknologi, kejutan ekonomi, persaingan, kecenderungan sosial dan politik dunia. Di dalam organisasi yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan adalah agen perubahan, dimana agen perubahan tersebut dapat berupa manajer atau bukan manajer, karyawan atau konsultan luar. Dengan demikian sumber daya manusia merupakan penentu yang paling penting atas kesuksesan atau kegagalan dari proses perubahan organisasi.

Sebagai konsekuensi, perhatian sangat ditekankan pada faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan (*individuals attitudes toward changes*). Salah satu faktor yang dianggap mempengaruhi sikap individual terhadap perubahan adalah komitmen mereka pada organisasi. Terdapat pernyataan bahwa mereka yang lebih berkomitmen pada organisasinya adalah lebih mungkin untuk menerima perubahan dari pada mereka yang kurang berkomitmen pada organisasinya, selama perubahan tersebut dianggap bermanfaat bagi organisasi dan tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goal*) organisasi (Yousef, 2000). Komitmen organisasi dengan berbagai korelasinya (di antaranya kepuasan kerja, motivasi, *job involvement*, prestasi kerja) telah banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Allen & Meyer, 1990; Aranya & Jacobson, 1975; Begley & Czajka, 1993; Benkhoff, 1997 a, 1997 b; Cohen, 2000; Dunham et al., 1994; Hackett et al., 1994; Keller, 1997; Knoop, 1995; Mc Caul et al., 1995; Meyer et al., 1993; Mowday et al., 1979; Porter et al., 1971; Schappe, 1998; Shore & Martin, 1989; Shore & Wayne, 1993; Steers, 1977). Komitmen organisasi dan korelasinya dengan

setting akuntansi juga mulai banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Ketchand & Strawser, 1998; Poznanski & Blime, 1997; Reed et al., 1994). Namun Yousef (2000) mengungkapkan bahwa peran komitmen organisasi sebagai mediator atas hubungan antara etika kerja (khususnya etika kerja Islam) dan sikap terhadap perubahan organisasi masih terdapat sedikit perhatian.

Menurut Yousef (2000), faktor lain yang juga mempengaruhi sikap individu terhadap perubahan organisasi adalah etika kerja. Banyak penelitian mengenai etika kerja dan kaitannya dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja (seperti Abboushi, 1990; Aldag & Brief, 1975; Beutell & Brennen, 1986; Blood, 1969; Elizur et al, 1991; Furnham and Rajamaniekan, 1992; Jones, 1997; Kidron, 1978; Oliver, 1990; Putti et al, 1989; Wayne, 1989; Yavas et al, 1990). Namun sedikit literatur mengenai hubungan etika kerja dengan sikap terhadap perubahan organisasi baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Beberapa penelitian di barat mengenai etika kerja memfokuskan pada etika kerja Protestan. Kidron (1978) mengungkapkan bahwa etika kerja Protestan tersebut dikembangkan oleh Weber (1958) yang mengajukan hubungan kausal antara etika Protestan dan pengembangan kapitalisme di masyarakat barat. Teori Weber tersebut menghubungkan kesuksesan dalam bisnis dengan kepercayaan agama (dalam Yousef, 2000).

Mengacu pada beberapa penelitian di barat mengenai etika yang memfokuskan etika kerja Protestan, Yousef (2000) mengungkapkan bahwa mereka yang mendukung kuat etika kerja Islam adalah lebih berkomitmen pada organisasinya dan selanjutnya lebih mungkin menerima perubahan, selama perubahan tersebut tidak berpotensi mengubah nilai dasar dan tujuan (*goals*) organisasi dan dianggap bermanfaat bagi organisasi, daripada mereka yang lemah dukungannya atas etika kerja Islam dan mereka yang kurang berkomitmen pada organisasinya yang selanjutnya kurang menerima perubahan.

Dalam hal ini terdapat perbedaan antara etika kerja Protestan dengan etika kerja Islam. Menurut Kidron (1978) dalam Yousef (2000), pada etika kerja Protestan lebih menekankan peran aktif individu secara dinamis dan otonom dalam meraih keutamaan moral. Keutamaan moral disini secara universal manusia sepakat sebagai suatu kebaikan hidup di dunia. Sedangkan etika kerja Islam lebih berorientasi pada penyelamatan individu di akhirat berdasarkan doktrin agama. Maksudnya, bahwa kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan di dalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa (Al-Khayyath, 2000).

Etika kerja Islam yang bersumber dari *syariah* mendedikasikan kerja sebagai kebajikan. Etika kerja Islam menekankan kooperasi dalam kerja dan konsultasi merupakan jalan untuk mengatasi rintangan dan mencegah terjadinya *error*. Hubungan sosial dalam kerja ditekankan guna memenuhi kebutuhan seseorang dan menyempurnakan keseimbangan dalam kehidupan sosial dan individual seseorang. Di samping itu kerja dipertimbangkan sebagai sumber kemandirian dan merupakan sarana pengembangan kepribadian (*personal growth*), kehormatan pribadi (*self-respect*), kepuasan dan pemenuhan pribadi (*self-fulfillment*). Etika kerja Islam menekankan kreatifitas kerja sebagai sumber kebahagiaan dan kesempurnaan. Kerja keras merupakan kebajikan, dan mereka yang bekerja keras lebih mungkin maju dalam kehidupan sebaliknya tidak bekerja keras merupakan sumber kegagalan dalam kehidupan (Ali, 1988). Nilai kerja dalam etika kerja Islam, diungkapkan Ali (1988) lebih bersumber dari niat (*accompanying intentions*) dari pada hasil kerja (*result of work*). Dia menegaskan bahwa keadilan dan kebaikan di tempat kerja merupakan keharusan guna kesejahteraan masyarakat dan tidak seorangpun tertunda upah mereka. Di samping kerja keras secara konsisten sesuai dengan tanggung jawabnya, kompetisi didorong dalam rangka untuk memperbaiki kualitas. Singkatnya etika kerja Islam menyatakan bahwa

hidup tanpa kerja adalah tidak berarti dan melaksanakan aktivitas ekonomi adalah sebuah kewajiban. Nasr (1984) menegaskan bahwa etika kerja Islam patut mendapat penyelidikan yang serius karena merupakan hal yang ideal dimana seorang muslim mencoba untuk mewujudkan (dalam Yousef, 2000).

Dalam hal ini, Francis (1990) tampaknya mengedepankan pentingnya peran individu (akuntan) sebagai agen moral dalam wacana etika dan praktek akuntansi. Menurutnya, Akuntansi adalah "praktek moral sekaligus diskursif (tidak bersambungan satu sama lain)"; ia menyangkut dimensi moral (etis) individu (akuntan). Ini lantaran akuntansi merupakan praktek transformasi yang memiliki potensi kuat untuk mengubah segala sesuatu di dunia, menciptakan perbedaan atas kehadiran atau ketiadaannya, dan mempengaruhi pengalaman hidup individu-individu lain. Sang akuntan, yang berada di balik akuntansi, dengan demikian memiliki kemampuan besar untuk menciptakan dan membentuk akuntansi yang pada gilirannya memiliki kekuatan untuk mengubah dunia. Francis (1990) melihat misalnya diskursus *cost* dan varian standar, anggaran, laba, laporan pertanggungjawaban, pusat-pusat biaya, pusat-pusat laba, keuntungan investasi dan sebagainya jelas merupakan ciptaan akuntan yang berpengaruh dalam membangun subyektivitas manusia.

Berkaitan dengan kekuatan akuntansi dalam membentuk realitas, Morgan (1988) mengemukakan bahwa para akuntan seharusnya tidak memandang diri mereka sebagai agen-agen pasif yang hanya mempraktekkan ikhwal teknis dalam akuntansi, tetapi sebagai bagian — atau secara aktif dilibatkan dalam proses pembentukan (konstruksi) realitas sosial dan dengan demikian mungkin menginterpretasikan akuntansi sebagai realitas—dari pemaknaan yang selanjutnya menjadi sumber (re)konstruksi realitas masa depan. Apakah akuntan merupakan agen yang aktif atau bukan, semuanya tergantung pada persepsi mereka tentang sifat manusia dan bagaimana mereka memandang realitas.

Untuk itu para akuntan dituntut kesiapannya menyangkut profesionalisme profesi. Profesionalisme suatu profesi mensyaratkan tiga hal utama yang harus dipunyai oleh setiap anggota tersebut, yaitu keahlian, berpengetahuan, dan berkarakter (Machfoeds, 1997). Karakter menunjukkan *personality* seseorang profesional yang diantaranya diwujudkan dalam sikap dan tindakan etisnya. Sikap dan tindakan etis akuntan akan sangat menentukan posisinya di masyarakat pemakai jasa profesionalnya (Ludigdo dan Machfoedz, 1999).

Melihat signifikansi realitas yang dibangun oleh si akuntan, yang selanjutnya bisa dieksternalisasikan dalam bentuk praktek-praktek yang baik, Francis (1990) mengidentifikasi lima kualitas internal yaitu kejujuran, peduli terhadap status ekonomi orang lain, peka terhadap nilai kerja sama dan konflik watak akuntansi yang komunikatif dan penyebaran informasi ekonomi. Kesemuanya itu muncul dari keinginan internal untuk unggul, pencapaian mereka adalah secara pribadi (individu) dan secara sosial (masayarakat). Dengan demikian pengembangan dan kesadaran moral (etis) memainkan peran kunci dalam semua area profesi akuntansi (Louwers et al., 1997).

Mencermati perihal di atas perlu kiranya mengetahui bagaimana pemahaman akuntan pada organisasi berbasis Islam di Indonesia terhadap permasalahan etika — khususnya etika kerja Islam yang akan mempengaruhi komitmen mereka pada organisasi, yang selanjutnya mempengaruhi sikap mereka terhadap perubahan organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi penelitian yang dilakukan oleh Darwish A. Yousef, *Organizational Commitment as a Mediator of the Relationship between Islamic Work Ethic and Attitudes toward Organizational Change* (2000). Penelitian tersebut menggunakan sampel 474 pekerja dari 30 organisasi pada lima distrik di Uni Emirat Arab. Hasil dan analisis jalur (*path analysis*) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam mempengaruhi secara langsung dan positif berbagai dimensi sikap terhadap perubahan

organisasi dan komitmen organisasi. *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan, sementara *continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan, serta *normative* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Alasan dilakukannya penelitian ini adalah: *pertama*, karena bukti empiris pengaruh etika kerja (Islam) dalam sikap terhadap perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai mediator masih sangat terbatas di literatur akuntansi. *Kedua*, peneliti juga menindaklanjuti rekomendasi Yousef (2000) untuk melakukan penelitian dengan menggunakan sampel yang berbeda dan pada kondisi dengan kultur yang berbeda guna memperkuat atau menyangkal temuan dari penelitiannya. *Ketiga*, penelitian yang dilakukan oleh Yousef (2000) tersebut belum pernah dilakukan di Indonesia yang sebagian besar penduduknya menurut Biro Pusat Statistik adalah muslim (lebih kurang 85 %). Di samping itu lembaga-lembaga ekonomi dan keuangan yang berbasis *syariah* (Islam) terus bermunculan. Menurut Arifin (1998) sampai tahun 1997, lembaga-lembaga tersebut berdiri dari sebuah bank umum (Bank Muamalat Indonesia), 52 BPR *syariah*, 1300 BMT (*baitul mal wa-tanwil*), sebuah reksadana *syariah* (PT.Danareksa), sebuah *multifinance* (BNI-Faisal Islamic Finance) dan sebuah asuransi *syariah* (Takaful). Organisasi-organisasi tersebut memperkaya keberadaan organisasi berbasis Islam yang telah ada, seperti lembaga pendidikan (pondok pesantren, TK sampai dengan perguruan tinggi) dan rumah sakit.

Berdasarkan uraian di atas yang melatarbelakangi penelitian ini maka penelitian ini diberi judul sebagai berikut :

Pengaruh etika kerja islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*.

1.2. Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah diungkapkan pada latar belakang, sikap individu (akuntan) terhadap perubahan organisasi dipengaruhi oleh etika kerja khususnya etika kerja Islam dengan komitmen organisasi yang berperan sebagai mediator. Dengan demikian dirumuskan suatu permasalahan yang akan diteliti dalam bentuk pertanyaan sebagai berikut :

Bagaimana peran berbagai dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) memediasi pengaruh etika kerja Islam pada berbagai dimensi sikap akuntan terhadap perubahan organisasi (*cognitive attitudes toward change*, *affective attitudes toward change* dan *behavioral tendency attitudes toward change*)?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah, penelitian ini mempunyai tujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai pengaruh etika kerja Islam pada berbagai dimensi sikap akuntan terhadap perubahan organisasi (*cognitive attitudes toward change*, *affective attitudes toward change* dan *behavioral tendency attitudes toward change*), di mana berbagai dimensi komitmen organisasi (*affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*) berperan sebagai mediator.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktis terutama yang berkaitan dengan akuntansi keperilakuan. Secara spesifik meningkatkan pemahaman

atas faktor-faktor yang mempengaruhi sikap individu (akuntan) terhadap perubahan organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi organisasi guna kesuksesan perencanaan dan implementasi perubahan organisasi melalui penciptaan suatu lingkungan kerja dimana para akuntan bisa menerima perubahan.

TELAH LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1. Telaah Teoritis

2.1.1. Etika Kerja Islam

Karl Bath mengungkapkan dalam Majid (1992), etika (*ethos*) adalah sebanding dengan moral (*mos*), dimana keduanya merupakan filsafat tentang adat kebiasaan (*sitten*). *Sitte* dalam perkataan Jerman menunjukkan arti moda (*mode*) tingkah laku manusia, suatu konstansi (*kelumintuan*) tindakan manusia. Karenanya secara umum etika atau moral adalah filsafat, ilmu atau disiplin tentang moda-moda tingkah laku manusia atau konstansi-konstansi tindakan manusia. Dengan mengkritik terlalu sederhananya persepsi umum atas pengertian etika yang hanya dianggap sebagai pernyataan benar vs salah atau baik vs buruk, Ward et al. (1993) mengungkapkan bahwa etika sebenarnya meliputi suatu proses penentuan yang kompleks tentang apa yang harus dilakukan seseorang dalam situasi tertentu. Proses itu sendiri meliputi penyeimbangan pertimbangan sisi dalam (*inner*) dan disisi luar (*outer*) yang disifati oleh kondisi unik dari pengalaman dan pembelajaran masing-masing individu (dalam Ludigdo dan Machfoedz, 1999).

Menurut James W. Brackner, penulis "Ethics Column" dalam *Management Accounting*, agar pendidikan etika dan moral mempunyai arti, harus ada kesepakatan mengenai nilai-nilai yang dianggap "benar". Sepuluh dari nilai ini diidentifikasi dan dijelaskan oleh Michael Josephson dalam "Teaching Ethical Decision Making and Principled Reasoning". Studi terhadap sejarah, filsafat, dan agama melahirkan suatu konsensus mengenai nilai-nilai tertentu yang bersifat universal dan abadi bagi kehidupan beretika. Sepuluh nilai ini menghasilkan prinsip-prinsip yang melukiskan benar dan salah dalam kerangka umum, yaitu: (1) kejujuran (*honesty*), (2) integritas (*integrity*), (3) memegang janji (*promise keeping*), (4) kesetiaan (*fidelity*), (5) keadilan (*fairness*), (6) kepedulian terhadap sesama (*caring for others*), (7) penghargaan kepada orang lain (*respect for others*), (8) kewarganegaraan yang bertanggung jawab (*responsible citizenship*), (9) pencapaian kesempurnaan (*pursuit of excellence*), (10) akuntabilitas (*accountability*). Dengan demikian, mereka menyediakan suatu acuan tingkah laku (dalam Hansen and Mowen, 1999).

Pemahaman etika menurut konsep Islam diungkapkan Triuwono (2000), bahwa tujuan utama etika menurut Islam adalah "menyebarkan rahmat pada semua makhluk." Tujuan itu secara normatif berasal dari keyakinan Islam dan misi sejati hidup manusia. Tujuan itu, pada hakekatnya, bersifat transendental karena tujuan itu tidak hanya terbatas pada kehidupan dunia individu, tetapi juga pada kehidupan setelah dunia ini. Walaupun tujuan itu agaknya terlalu abstrak, tujuan itu dapat diterjemahkan dalam tujuan-tujuan yang lebih praktis (operatif), sejauh penerjemahan itu masih terus terinspirasi dari dan meliputi nilai-nilai tujuan utama. Dalam pencapaian tujuan tersebut diperlukan peraturan etik untuk memastikan bahwa upaya yang merealisasikan baik tujuan utama maupun tujuan operatif selalu di jalan yang benar.

Etika itu, ditegaskan Triuwono (2000), terekspresikan dalam bentuk syariah, yang terdiri dari *Al Qur'an*, *Sunnah* (identik dengan *Hadist*), *Ijma*, dan *Qiyas*. Etika merupakan sistem hukum dan moralitas

yang komprehensif dan meliputi seluruh wilayah kehidupan manusia. Berdasarkan pada sifat keadilan, *syariah* bagi umat Islam berfungsi sebagai sumber serangkaian kriteria untuk membedakan mana yang benar (*haq*) dan mana yang buruk (*batil*). Dengan menggunakan *syariah*, bukan hanya membawa individu lebih dekat dengan Tuhan, tetapi juga memfasilitasi terbentuknya masyarakat yang adil yang di dalamnya individu mampu merealisasikan potensinya dan kesejahteraan diperuntukkan bagi semua.

Triuwono (2000) juga menegaskan bahwa *syariah* pada hakekatnya mempunyai dimensi batin (*inner dimension*) dan dimensi luar (*outer dimension*). Dimensi luar tersebut bukan hanya meliputi prinsip moral Islam secara universal, tetapi juga berisi perincian tentang, misalnya, bagaimana individu harus bersikap dalam hidupnya, bagaimana seharusnya dia bersikap terhadap orang lain, dengan Tuhan, dengan lingkungan, dan bagaimana harus bertindak dalam transaksi ekonomi, urusan politik dan sosial, serta bagaimana seharusnya ia beribadah. Dengan demikian konsep etika kerja Islam bersumber dari *syariah*.

Afzalurrahman (1995) mengungkapkan bahwa banyak ayat dalam *Al Qur'an* yang menekankan pentingnya kerja. *Seseorang tidak mendapatkan sesuatu, kecuali apa yang telah diusahakannya* (QS. **An-Najm: 39**). Dengan jelas dinyatakan dalam ayat ini bahwa satu-satunya cara untuk menghasilkan sesuatu dari alam adalah dengan bekerja keras. Keberhasilan dan kemajuan manusia di muka bumi ini tergantung pada usahanya. Semakin keras ia bekerja, ia akan semakin kaya. Prinsip ini lebih lanjut dijelaskan dalam ayat-ayat berikut: *Bagi seorang laki-laki ada manfaat dari apa yang dia usahakan. Dan bagi para wanita ada bagian yang mereka usahakan* (QS. **An-Nisa: 32**). *Ada jaminan bagian untuk orang yang berusaha dan bekerja keras* (QS. **Al-Fussilat: 10**). Alam tidak mengenal pemisahan manusia, antara laki-laki dan perempuan, antara yang hitam dan putih, bahkan antara muslim dan non muslim, masing-masing dari mereka diberi balasan atas apa yang dikerjakannya. Barangsiapa bekerja keras ia akan mendapatkan balasannya. Prinsip ini berlaku untuk setiap orang dan juga untuk semua bangsa. *Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib suatu bangsa, sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri* (QS. **Al-Anfal: 53**).

Rasulullah selalu menekankan untuk bekerja dan tidak pernah menyukai orang yang tergantung pada sedekah.

Diriwayatkan bahwa seorang penganggur dari kaum Anshar pernah meminta sedekah pada Rasulullah. Beliau bertanya apakah ia memiliki sesuatu. Ia menjawab bahwa ia memiliki selimut untuk menutupi tubuhnya dan cangkir untuk minum. Rasulullah memintanya untuk membawa benda-benda tersebut. Ketika ia membawanya, Rasulullah mengambilnya dengan tangan beliau lalu menawarkannya pada orang-orang untuk dilelang. Salah satu dari yang hadir lalu menawarnya satu dirham. Rasulullah memintanya untuk menaikkan tawaran. Yang lain menawarnya dengan dua dirham dan membelinya. Rasulullah memberikan yang dua dirham itu pada orang tersebut dan menyarakannya untuk membeli sebuah kapak yang harganya satu dirham. Ketika ia telah membelinya, Rasulullah memperbaiki tangkai kapak tersebut dengan tangan beliau sendiri, lalu memberikannya pada orang itu sambil berkata: "Pergilah ke hutan dan tebanglah pohon dan janganlah kau datang menemuiiku sebelum lima belas hari." Setelah dua minggu berlalu, ketika ia kembali, Rasulullah menanyakan bagaimana keadaannya. Ia menjawab bahwa ia memperoleh dua belas dirham selama itu dan mampu membeli beberapa helai kain dan padi. Rasulullah berkata: "Ini lebih baik daripada mengemis dan membuat malu diri sendiri di hari pembalasan nanti." (HR. Tirmidzi dan Abu Daud).

Hadist ini secara jelas telah memperlihatkan bagaimana Rasulullah dan para sahabatnya bersepakat atas penting dan besarnya manfaat tenaga kerja dan betapa mereka lebih menyukai untuk menanggung hidupnya dengan kerja keras. Imam Sirhaji menyimpulkan akan pentingnya tenaga kerja dalam Islam dengan kalimat berikut ini: "*Mencari nafkah untuk hidup adalah kewajiban setiap muslim*" (dalam Afzalurrahman, 1995).

Rasullah Muhammad SAW juga bersabda bahwa *Bekerja keras menyebabkan terbebas dari dosa dan Tidak seorangpun memakan makanan yang lebih baik kecuali dia makan dari hasil kerjanya*. Pandangan etika kerja Islam mendedikasikan diri pada kerja sebagai suatu kebajikan (Ali, 1988).

Sejalan dengan Ali (1988) yang telah dipaparkan pada latar belakang, Al-Khayyath (2000) menjelaskan bahwa hal-hal penting tentang etika kerja Islam yang harus diperhatikan adalah sebagai berikut:

- Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.
- Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan.
- Dilarang memaksakan (memforsir) seseorang, alat-alat produksi, atau binatang dalam kerja.
- Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah SWT, seperti di antaranya bekerja memeras bahan-bahan minuman keras, sebagai pecatat riba.
- Di antara sifat pekerja adalah kuat dan dapat dipercaya.
- Profesionalisme.

2.1.2. Komitmen Organisasi

Adapun konsep tentang komitmen didasarkan pada hasil penelitian Mowday, Steers dan Porter, yang mendefinisikan bahwa komitmen karyawan pada organisasi adalah daya relatif dari keberpihakan dan keterlibatan seseorang terhadap suatu organisasi. Secara konseptual, komitmen karyawan ditandai oleh tiga faktor :

1. Adanya rasa percaya yang kuat dan penerimaan seseorang terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi.
2. Adanya keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.
3. Adanya hasrat yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam suatu organisasi (dalam Newstroom, 1989).

Meyer et al. (1993) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi :

1. *Affective Commitment* terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*). Jadi karena dia memang menginginkan (*want to*).
2. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain, karena dia membutuhkan (*need to*).
3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

Meyer and Allen menegaskan bahwa seseorang bisa mempunyai pemahaman yang lebih bagus mengenai hubungan karyawan dengan organisasi ketika ketiga bentuk komitmen dipertimbangkan bersama-sama.

Sedangkan menurut Robbins (1996), komitmen karyawan pada organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari seseorang karyawan terhadap organisasi tempat dia bekerja.

2.1.3. Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Robbins (1996) mengungkapkan bahwa perubahan adalah membuat sesuatu menjadi lain. Adapun perubahan terencana (*planned changes*) merupakan kegiatan perubahan yang disengaja dan berorientasi tujuan. Tujuan dari perubahan terencana (*planned change*) : (1) perubahan itu mengupayakan perbaikan kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam lingkungan (2) perubahan itu mengupayakan perubahan perilaku karyawan.

Kekuatan lingkungan (kondisi ekonomi, karakteristik angkatan kerja, kualitas sosial) menyebabkan perubahan organisasi berubah-ubah dari waktu ke waktu dan dari bisnis satu ke bisnis lainnya, namun proses perubahan itu sendiri bersifat konstan. Terdapat tiga contoh perubahan organisasi yang memiliki implikasi utama terhadap pengelolaan sumber daya manusia dan sangat mungkin tetap berlangsung dalam abad 21: (a) perubahan yang terus berlangsung ke arah strategi yang berfokus pada konsumen dan kualitas menyeluruh, (b) restrukturisasi organisasi dan terus berlangsungnya upaya perampingan perusahaan dan pemutusan hubungan kerja, dan (c) inisiatif untuk merespon terhadap tuntutan angkatan kerja yang semakin beragam (Schuler and Jackson, 1997).

Robbins (1996) mengemukakan bahwa yang bertanggung jawab untuk mengelola kegiatan perubahan adalah agen perubahan, dimana agen perubahan tersebut bisa manajer atau bukan manajer, karyawan atau konsultan luar. Sedangkan yang dapat diubah oleh agen perubahan pada hakekatnya dapat dikelompokkan dalam empat kategori: struktur, teknologi, *setting* fisik, dan orang. Mengubah struktur mencakup pembuatan perubahan dalam hubungan wewenang, mekanisme koordinasi, rancang ulang pekerjaan atau struktural serpa. Mengubah teknologi meliputi modifikasi dalam cara kerja yang diproses dan dalam metode serta peralatan yang digunakan. Mengubah *setting* fisik meliputi pengubahan ruang dan pengaturan tata letak dalam tempat kerja. Mengubah orang mengacu pada perubahan dalam sikap, keterampilan, pengharapan, persepsi, dan/atau perilaku karyawan.

Mengelola perubahan organisasi membutuhkan waktu terutama karena menggabungkan kemampuan sumber daya manusia dengan kondisi organisasi yang baru membutuhkan waktu. Lebih dari itu, proses perubahan itu sendiri membutuhkan waktu karena organisasi merupakan sistem yang kompleks dengan berbagai ketergantungan, dengan mengadakan perubahan berarti kolaborasi dan kemitraan antar manajer lini, profesional sumber daya manusia (SDM) dan semua karyawan. Idealnya, kerja sama ini terjadi selama berlangsungnya semua fase perubahan, di mulai dari pengertian terhadap sifat perubahan organisasi itu sendiri dan terus berlanjut pada perencanaan, pelaksanaan, penilaian kembali, dan penyesuaian kembali sumber daya manusia (Schuler and Jackson, 1997).

Pembahasan perubahan organisasi ini berkaitan dengan pengembangan organisasi (*organizational development*). Pengembangan organisasi merupakan suatu kumpulan intervensi perubahan terencana (*planned change*), yang dibangun di atas nilai-nilai humanistik-demokratik, yang berupaya memperbaiki keefektifan organisasi dan kesejahteraan karyawan. (Robbins, 1996).

Pendapat French et al. (1983) yang diungkapkan Yousef (2000), menyatakan bahwa fokus utama teori dan praktek pengembangan organisasi adalah aspek sumber daya manusia organisasi dan aspek sosial organisasi. Menurut Bennis (1969) dalam Yousef (2000), pengembangan organisasi hampir selalu berfokus pada nilai (*values*), sikap (*attitudes*), kepemimpinan (*leadership*), iklim organisasi (*organizations' climate*)-variabel manusia (*people variables*). Sedangkan Golembiewski (1993) dan Srinivas (1994) menegaskan bahwa pengembangan organisasi mengkonsentrasikan pada perasaan (*feelings*) dan emosi (*emotions*), ide dan konsep, menempatkan pentingnya pertimbangan pada keterlibatan individual dan partisipasi (dalam Yousef, 2000).

Dengan demikian, jika organisasi harus tetap hidup, organisasi tersebut harus menanggapi perubahan dalam lingkungan.

2.2. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Etika Kerja Islam dan Komitmen Organisasi

Penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi dan korelasinya (Hackett et al., 1994; Knoop, 1995; Meyer et al., 1993) telah dilakukan pada berbagai sampel penelitian. Komitmen organisasi dan korelasinya dengan *setting* akuntansi juga mulai banyak menarik perhatian sejumlah peneliti (seperti Ketchand & Strawser, 1998; Poznanski & Biline, 1997; Reed et al., 1994; Shaub et al., 1993).

Sedangkan penelitian yang terkait dengan etika dilaporkan Ludwig dan Machfoedz (1999) bahwa tidak ada perbedaan persepsi terhadap etika bisnis yang signifikan antara akuntan pendidik, akuntan publik, dan akuntan pendidik sekaligus akuntan publik. Akuntan publik cenderung mempunyai persepsi yang paling baik dibandingkan yang lainnya. Orientasi etis auditor diketahui Shaub et al. (1993) mempengaruhi tidak hanya sensitivitas etisnya, tetapi juga komitmen organisasinya dan komitmen profesionalnya. Lebih lanjut, Tingkat komitmen yang lebih tinggi tidak menghasilkan auditor yang sensitif secara etis.

Diungkapkan Yousef (2000), bahwa Oliver (1990) menemukan etika kerja mempunyai hubungan signifikan dengan komitmen organisasi; Saks et al (1996) menemukan bahwa keyakinan dalam etika kerja berhubungan langsung dengan komitmen organisasi; Putti et al. (1989) melaporkan bahwa etika kerja instrinsik lebih erat hubungannya dengan komitmen organisasi dibandingkan etika kerja pengukur global (*global measure*) atau ekstrinsik etika kerja; Morrow and Mc Elroy (1986) dan Randall and Cote (1991) menegaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara etika kerja dan komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan Yousef (2000) menyandarkan pada literatur terkait mengenai hubungan etika kerja Protestan dengan komitmen organisasi karena literatur terkait mengenai hubungan etika kerja Islam dengan komitmen organisasi sangat terbatas. Menurut Kidron (1978), etika kerja dalam hal ini etika Protestan karyawan lebih mengarah pada moral daripada komitmen kalkulatif (*Calculative Commitment*) (dalam Yousef, 2000).

Analisis jalur yang dilakukan Yousef (2000) mengindikasikan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Berdasarkan telaah teoritis dan temuan-temuan dari beberapa penelitian di atas, diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut :

H1 : Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

2.2.2. Etika Kerja Islam dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Diungkapkan oleh Aly *et al.* (1997), bukti telah menyatakan bahwa zaman terus berkembang dengan adanya perubahan dan dinamika berbagai aspek kehidupan. Munculnya berbagai masalah baru kadang-kadang memaksa manusia harus bersikap samar dan mendua bahkan bersikap berperilaku menurut kebutuhan dan kemauannya saat itu. Padahal ini semua memerlukan penyelesaian dari aspek hukum yang jelas. Dan ini secara tersurat tidaklah ditemui di dalam *Al Qur'an* dan *Sunnah*. Oleh sebab itu kita harus berpikir maksimal dengan akal yang jernih dan sehat untuk mencari berbagai rujukan dan isyarat dalam *Al Qur'an* dan *Sunnah* dengan berijtihad. *Ijtihad* merupakan cara atau metodologi memahami ajaran Islam untuk mendapatkan kepastian hukum yang secara tegas belum dinyatakan oleh *Al Qur'an* dan *Sunnah*.

Di dunia Arab, berbagai pendekatan guna perubahan organisasi diasumsikan dipengaruhi oleh keberadaan etika kerja dan norma (Ali, 1996). Yousef (2000) mengemukakan sejumlah peneliti (seperti Williams and White, 1978; Walton, 1978; Kelman and Warwick, 1978) telah menemukan bahwa isu-isu (*issues*) etika terlibat dalam perubahan organisasi terencana (*planned organizational change*). Persepsi tentang etika perilaku kesuksesan manajer berpengaruh kuat terhadap kepuasan kerja secara menyeluruh, juga terhadap setiap aspek gaji, promosi, supervisi, rekan sekerja, dan pekerjaan itu sendiri (Visweswaran dan Deshpande, 1996). Hasil analisa jalur Yousef (2000) menemukan bahwa etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Berdasarkan telaah teoritis dan temuan-temuan dari beberapa penelitian yang telah dipaparkan, diajukan hipotesis dengan rumusan sebagai berikut :

- H2 : Etika kerja Islam secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

2.2.3. Komitmen Organisasi dan Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Beberapa penelitian telah dilakukan untuk menyelidiki pengaruh komitmen organisasi pada sikap terhadap perubahan organisasi. Keberadaan tiga dimensi komitmen organisasi (*affective*, *continuance*, dan *normative*) secara umum didukung suatu *confirmatory factor analysis* meskipun komponen dengan *error* tergabung dengan beberapa *item* dari skala Meyer dan Allen (Hackett et al., 1994). Dimensi komitmen organisasi tersebut berbeda pada level pengalaman dan mempunyai pengaruh berbeda dalam konsekuensi organisasi yang penting (kepuasan kerja dan keinginan *turnover*) pada level pengalaman (Ketchand dan Strawser, 1998). Keterlibatan kerja dan komitmen organisasi mempunyai keterkaitan yang erat (Knoop, 1995). Iverson (1996) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan penentu kedua paling penting setelah keanggotaan buruh, pada sikap terhadap perubahan organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi, lebih mendukung tujuan (*goals*) dan nilai (*values*) organisasi, bersedia mencurahkan upaya yang lebih guna kepentingan organisasi, dan lebih mungkin menerima perubahan organisasi (dalam Yousef, 2000).

Selanjutnya Yousef (2000) mengungkapkan bahwa hasil dari analisa jalur mengindikasikan bahwa *affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi, dan bahwa *continuance commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi, sementara *normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Sesuai dengan telaah teoritis dan temuan-temuan yang telah diuraikan, dirumuskan sejumlah hipotesis sebagai berikut:

- H3a: *Affective commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.
- H3b: *Continuance Commitment* secara langsung dan negatif mempengaruhi *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.
- H3c: *Normative commitment* secara langsung dan positif mempengaruhi *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

2.2.4. Komitmen Organisasi sebagai Mediator Pengaruh Etika Kerja Islam pada Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Menurut Meyer et al. (1993) *occupational commitment* dan komitmen organisasi memberikan kontribusi secara independen terhadap prediksi aktivitas profesional dan perilaku kerja. Iverson (1996), konsisten dengan model Guest (1987, 1992, 1995) melaporkan bahwa komitmen organisasi sebagai mediator pengaruh kausal total (*the total causal effect*) dari *positive affectivity*, keamanan kerja (*job security*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), motivasi kerja (*job motivation*), dan kesempatan lingkungan (*environmental opportunity*) terhadap perubahan organisasi (dalam Yousef, 2000).

Di samping itu Yousef (2000) juga mengungkapkan bahwa *affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada dimensi *cognitive* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

Dengan demikian dirumuskan sejumlah hipotesis berdasarkan konsep dan temuan-temuan yang telah diuraikan, sebagai berikut:

- H4a: *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.
- H4b: *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.
- H4c: *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

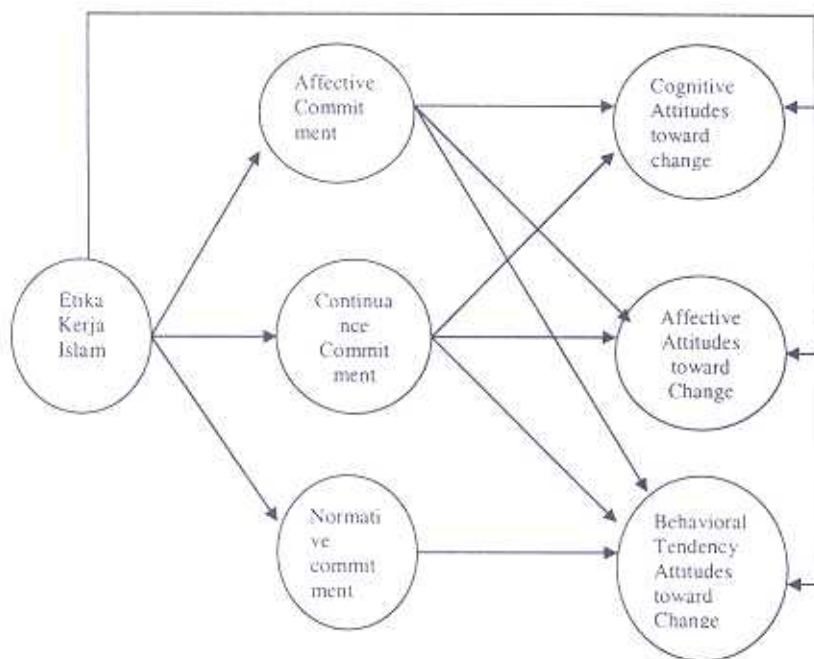
2.3. Kerangka Pemikiran Teoritis

Dari telaah teoritis yang mengembangkan hipotesis di muka maka kerangka berfikir teoritis yang menggambarkan hipotesis adalah ditunjukkan dalam gambar 2.1, sebagai berikut:

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran Teoritis

Pengaruh Etika Kerja Islam terhadap sikap akuntan dalam perubahan organisasi (cognitive, affective dan behavioral tendency) dengan Komitmen Organisasi (affective, continuante dan normative) sebagai Variabel *Intervening*



METODE PENELITIAN

3.2. Populasi dan Sampel

Mengacu pada penelitian terdahulu, populasi dari penelitian ini adalah seluruh akuntan *intern*, akuntan pendidik dan staf akuntan yang bekerja pada organisasi-organisasi berbasis Islam di Indonesia, dalam penelitian ini adalah perbankan syariah, asuransi syariah, rumah sakit, perguruan tinggi dan lembaga pendidikan Islam lainnya maka jumlah sample minimum dalam penelitian ini adalah 295 atau indikator dikalikan 5.

3.3. Metode Pengumpulan Data

Data penelitian dikumpulkan dengan metode *survey* dengan menggunakan kuesioner.

3.4. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.4.1. Etika Kerja Islam

Instrumen versi singkat ini terdiri dari 17 *item*. Instrumen ini menggunakan skala *likert 5 point*, dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5: sangat setuju.

3.4.2. Komitmen Organisasi

Untuk mengukur variabel komitmen organisasi digunakan instrumen Meyer dan Allen (1991). Instrumen ini terdiri dari 24 *item* yang dibedakan dalam tiga sub-skala, yaitu: *affective*, *continuance*, dan *normative*. Masing-masing sub-skala tersebut terdiri dari 8 *item*. Skala *likert 5 point* digunakan dalam instrumen ini dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5: sangat setuju.

3.4.3. Sikap terhadap Perubahan Organisasi

Sikap terhadap perubahan organisasi diukur dengan menggunakan instrumen Dunham et al. (1989), yang terdiri 18 *item*. Instrumen ini terdiri dari tiga sub-skala yaitu: *cognitive*, *affective*, dan *behavioral tendency*, di mana masing-masing sub-skala tersebut terdiri dari 6 *item*. Instrumen ini menggunakan skala *likert 5 point*, dengan skor 1: sangat tidak setuju, 2: tidak setuju, 3: netral, 4: setuju dan 5: sangat setuju.

3.5. Teknik Analisis Data

Peneliti menggunakan permodelan persamaan struktural (*structural equation modeling/SEM*) dalam menganalisis data.

ANALISIS DATA

4.2. Uji *Non-Response Bias* (*T-Test*)

Dalam pengujian ini, peneliti telah mengirimkan 500 kuesioner kepada responden. Ternyata dalam kurun waktu 3 bulan, telah kembali 305 kuesioner dari para responden. Hal ini berarti terjadi adanya *respon rate* lebih dari 50 %. Sedangkan yang menjadi sampel minimal adalah 295 responden. Oleh karena itu, dalam penelitian ini tidak diperlukan adanya uji *non-response bias*. Pengujian *non-response bias* dilakukan dengan uji *T-Test*, dan hanya jika data berdistribusi normal dan berjumlah sampel sedikit (Ghozali, 2001).

4.3. Evaluasi Atas Asumsi – asumsi dari Aplikasi SEM

Evaluasi atas asumsi – asumsi dari aplikasi – aplikasi SEM berupa teknik statistik yang digunakan, pengembangan model pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini, pengujian model SEM secara penuh atau *full structural equation modeling construction*.

4.3.1. Normalitas Data

Normalitas data pada masing-masing variabel merupakan langkah yang penting pada setiap analisis multivariate, khususnya bila diestimasi dengan menggunakan teknik *maximum likelihood estimation*

dan *generate least square* (Bacon, 1997 dalam Hendrajuwana, 2000).

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 5 % atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa bukti distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat data yang tidak normal (lihat lampiran 3 — assessment of normality).

4.3.2. Outliers

Adapun outliers dapat dievaluasi dengan 2 cara, yaitu analisis terhadap univariate outliers dan analisis terhadap multivariate outliers (Hair, et. al. 1995).

- Univariate Outliers

Berdasarkan hasil komputasi uji outliers dapat diketahui bahwa tidak ada nilai Z – score yang lebih besar dari $\pm 3,0$. Jadi tidak ada univariate outliers dalam data yang dianalisis ini.

- Multivariate Outliers

Uji terhadap multivariate outliers dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$ dengan 59 variabel, yaitu $X^2 (59 \times 0,001) = 86,661$

4.3.3. Evaluasi Atas Multicollinearity dan Singularity

Pada penelitian ini nilai determinan dari matrik kovarian sampelnya adalah sebesar $1.076734e+002$ dan angka tersebut jauh dari 0 (nol). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau singularitas dari data itu.

4.3.4. Pengujian Terhadap Nilai Residu

Dari tabel nilai residu yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran "hasil komputasi", disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima secara signifikan dengan nilai $\pm 2,58$.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Simpulan Hipotesis dan Masalah Penelitian

5.1.1 Simpulan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima pada dasarnya konsisten dengan hasil penelitian Yousef (2000). meskipun terdapat sedikit perbedaan pada hipotesis H3a, H3b, H3c, H4a, H4b dan H4c. Hal ini menunjukkan bahwa replikasi penelitian Yousef (2000) dengan sampel dan setting yang berbeda menghasilkan model yang berbeda.

Variabel etika kerja Islam, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *affective commitment* cenderung dipengaruhi oleh perasaan ikut memiliki. Variabel *continuance commitment* cenderung dipengaruhi bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga

sebagai sebuah keinginan. Variabel *normative commitment* cenderung dipengaruhi oleh loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang baik dari para tenaga akuntan berpengaruh pada *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Jadi mereka yang etika kerja Islamnya kuat akan lebih berkomitmen pada organisasinya.

Variabel etika kerja Islam, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang baik dari para tenaga akuntan berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Sehingga mereka yang etika kerja Islamnya kuat akan lebih bisa menerima perubahan dalam organisasinya.

Variabel *affective commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa tenaga akuntan cenderung untuk “berperasaan ikut memiliki” yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu rasa ikut memiliki dari para tenaga akuntan berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Dengan kata lain mereka yang memutuskan untuk tetap bekerja pada organisasinya karena memang menginginkannya (*want to*) akan lebih menikmati perubahan.

Variabel *continuance commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu tetap bekerja di organisasi atau perusahaan, memegang peranan penting dalam *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Dengan kata lain mereka yang memutuskan untuk tetap bekerja pada organisasinya karena sedikit alternatif peluang tempat lain (*needs to*), tetap akan mendukung perubahan. Akan tetapi ketika menguntungkan mereka akan kurang toleran terhadap perubahan dan segera pindah pekerjaan pada organisasi lain.

Variabel *normative commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh kecenderungan untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan, memegang peranan penting dalam *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*.

Variabel *affective commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh "berperasaan ikut memiliki" yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu perasaan ikut memiliki dari para tenaga akuntan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

Variabel *continuance commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

Variabel *normative commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

5.1.2. Simpulan Permasalahan Penelitian

Setelah hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima maka selanjutnya perlu disimpulkan hasil penelitian yang didasarkan pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian, maka masalah penelitian yang diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian Structure Equation Model (SEM) yang dikonsepsikan dalam penelitian ini yaitu etika kerja Islam yang baik dapat dibangun oleh variabel *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, serta dari 8 konstruk yang diajukan dan didukung secara empiris, antara lain sebagai berikut: ada pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*; ada pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan positif antara *Affective commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan negatif antara *Continuance commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan positif antara *Normative commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari

sikap terhadap perubahan organisasi; *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui kajian telaah pustaka dan hasil analisis data yang menggunakan metoda SEM dalam program AMOS versi 4.01, maka implikasi manajerial yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut :

Pada penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam dalam sikap akuntan terhadap perubahan organisasi: komitmen organisasi sebagai variabel intervening ini, diketahui ada berbagai macam faktor yang berpengaruh terhadap perubahan organisasi yaitu etika kerja Islam, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Oleh karena itu dengan adanya penelitian ini dapat membantu pihak manajemen pada umumnya dan pihak akuntan pada khususnya untuk melakukan strategi yang tepat supaya perubahan organisasi dapat diterima oleh semua kalangan, terutama dengan menggunakan etika kerja Islam, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Hal tersebut dapat dicontohkan antara lain :

1. Variabel etika kerja Islam, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial yang bermanfaat dan menimbulkan persepsi kualitas layanan yang baik. Untuk produk jasa akuntan, masyarakat lebih menyukai jasa akuntan yang organisasinya senantiasa berkembang dinamis, penuh dengan perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang baik yang diwujudkan dari etika kerja Islam melalui *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus dapat meyakinkan masyarakat bahwa dengan menggunakan jasa akuntan yang beretika kerja Islam melalui *continuance commitment* dan *normative commitment* maka masyarakat akan banyak merasakan nilai guna yang dikarenakan manfaat jasa akuntan yang senantiasa mengembangkan kepribadian dan mengedepankan hubungan sosial yang baik dan yang baru digunakan dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para pemakai jasa akuntan.
2. Variabel *affective commitment* terfokus pada perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan dari para akuntan. Dengan adanya perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan, akuntan cenderung untuk memperbaiki kekurangan yang ada yang selalu meningkatkan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan maka tidak mengurangi status sosial mereka dimata masyarakat karena sebagai akuntan yang baik dan penuh dedikasi akan dapat melahirkan rasa berbangga hati karena turut serta memajukan organisasi atau perusahaan yang menaunginya.

3. Variabel *continuance commitment* sangat dibutuhkan oleh para akuntan untuk memperoleh kebutuhan sekaligus sebagai keinginan. Variabel *continuance commitment* sendiri berfokus pada tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Dengan menganggap bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan sekaligus sebagai keinginan, para akuntan akan semakin giat menuju perubahan yang lebih baik sebab mereka yakin bahwa dengan memiliki semangat saling membutuhkan antara akuntan dengan organisasi atau perusahaan maka kualitasnya tidak kalah dengan jasa akuntan lainnya yang dikarenakan adanya kualitas layanan yang baik dan kecakapan dari para tenaga akuntan yang bersangkutan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap bekerja di organisasi atau perusahaan tidak menambah keraguan akuntan tentang peningkatan kualitas organisasi yang disebabkan karena meningkatnya rasa saling membutuhkan antara pihak organisasi atau perusahaan dengan para akuntan.
4. Variabel *normative commitment* sangat dibutuhkan oleh para akuntan untuk tetap loyal kepada organisasi atau perusahaan karena Variabel *normative commitment* sendiri berfokus pada loyalitas bekerja di organisasi atau perusahaan. Dengan semangat loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan yang tinggi, para akuntan akan senantiasa membangun kesetiaan demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap loyal bekerja di organisasi atau perusahaan akan meningkatkan dampak perubahan ke arah yang lebih baik bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.
5. Variabel *cognitive, affective dan behavioral tendency* pada dasarnya terfokus pada penerimaan ide-ide yang timbul baik dari dalam maupun organisasi atau perusahaan. Untuk menuju tujuan organisasi atau perusahaan yang menginginkan kemajuan perubahan yang baik dan berarti, sangatlah dibutuhkan oleh para akuntan untuk tetap memberikan ide-ide segar kepada organisasi atau perusahaan karena Variabel *cognitive, affective dan behavioral tendency* sendiri lebih terfokus pada penerimaan ide-ide yang segar meskipun untuk variabel *cognitive* sendiri cenderung masih menyisakan perasaan enggan untuk menerima ide-ide segar karena selama ini bekerja di organisasi atau perusahaan yang bersangkutan sudah sesuai dengan keadaan yang diinginkan. Tidak ada salahnya jika mengedepankan penerimaan ide-ide yang segar demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap menerima dan mengembangkan ide-ide yang segar di organisasi atau perusahaan akan meningkatkan dampak perubahan ke arah yang lebih baik bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah obyek penelitian hanya pada tenaga akuntan dalam hal ini akuntan intern dan staf akuntan serta akuntan pendidik pada organisasi berbasis Islam. Sedangkan untuk tenaga praktisi lainnya dan akuntan pada organisasi yang tidak berbasis Islam tidak diteliti. Responden penelitian yang dipakai untuk penelitian ini hanya terbatas pada tenaga akuntan yang ada di Wilayah Negara Republik Indonesia. Ada kemungkinan hasil penelitian ini akan lebih baik apabila obyek penelitian dan responden penelitiannya diperbanyak atau dilakukan pada lebih dari satu negara di lain kawasan

misalnya wilayah Timur Tengah, sehingga dapat membandingkan pengaruhnya terhadap perubahan organisasi yaitu etika kerja Islam, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Disamping itu dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Keterbatasan variabel yang berhubungan dengan penelitian ini, melalui berbagai penelitian terdahulu masih dapat diungkap lebih banyak variabel yang dapat memberikan bukti empirik sehingga dapat dilakukan analisis yang lebih akurat.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Pada agenda penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan penelitian pengaruh etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* pada organisasi berbasis Islam dengan sampel akuntan (akuntan intern dan staf akuntan serta akuntansi pendidik yang beragama Islam) tetapi juga kepada organisasi yang tidak berbasis Islam dengan akuntan yang beragama Islam. Bahkan dengan membandingkan pula etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* antara tenaga akuntan yang ada di wilayah negara Republik Indonesia dengan negara lainnya. Oleh karena itu masih banyak diperlukan penelitian mengenai etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Al – Khayyath, 2000. "Etika bekerja dalam Islam", Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.
- Abdullah Aly, Syamsul Hidayat, Sumantri, Sumariyanto, Ngatemin, Sudarno Shabran, Imron Rosyadi, 1997, "Studi Islam I", Penerbit Lembaga Studi Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Afzalurrahman, 1995. *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*, Penerbit Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta.
- Ali, Abbas. 1988. "Scaling an Islamic Work Ethic". The Journal of Social Psychology. Vol. 128 (5): 575-583.
- Ali, Abbas. 1996. "Organizational Development in the Arab World". Journal of Management Development. Vol. 15 (5): 4-22.
- Augusty Ferdinand, 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Cooper, Donald R. and C. William Emory. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid I. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Francis, Jere R. 1990. "After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practise". Accounting, Auditing and Accountability Journal. Vol 3 (3): 5-17.

dan *generale least square* (Bacon, 1997 dalam Hendrajuwana, 2000).

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan kriteria *critical ratio* sebesar $\pm 2,58$ pada tingkat signifikansi 5 % atau 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa bukti distribusi data yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat data yang tidak normal (lihat lampiran 3 — assessment of normality).

4.3.2. Outliers

Adapun outliers dapat dievaluasi dengan 2 cara, yaitu analisis terhadap univariate outliers dan analisis terhadap multivariate outliers (Hair, et. al. 1995).

- **Univariate Outliers**
Berdasarkan hasil komputasi uji outliers dapat diketahui bahwa tidak ada nilai Z – score yang lebih besar dari $\pm 3,0$. Jadi tidak ada univariate outliers dalam data yang dianalisis ini.
- **Multivariate Outliers**
Uji terhadap multivariate outliers dilakukan dengan menggunakan kriteria jarak mahalanobis pada tingkat $p < 0,001$ dengan 59 variabel, yaitu $X^2 (59 \times 0,001) = 86,661$

4.3.3. Evaluasi Atas Multicollinearity dan Singularity

Pada penelitian ini nilai determinan dari matrik kovarian sampelnya adalah sebesar $1,076734e+002$ dan angka tersebut jauh dari 0 (nol). Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas atau singularitas dari data itu.

4.3.4. Pengujian Terhadap Nilai Residu

Dari tabel nilai residu yang hasilnya dapat dilihat pada lampiran “hasil komputasi”, disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini dapat diterima secara signifikan dengan nilai $\pm 2,58$.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

5.1. Simpulan Hipotesis dan Masalah Penelitian

5.1.1 Simpulan Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima pada dasarnya konsisten dengan hasil penelitian Yousef (2000), meskipun terdapat sedikit perbedaan pada hipotesis H3a, H3b, H3c, H4a, H4b dan H4c. Hal ini menunjukkan bahwa replikasi penelitian Yousef (2000) dengan sampel dan setting yang berbeda menghasilkan model yang berbeda.

Variabel etika kerja Islam, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *affective commitment* cenderung dipengaruhi oleh perasaan ikut memiliki. Variabel *continuance commitment* cenderung dipengaruhi bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga

sebagai sebuah keinginan. Variabel *normative commitment* cenderung dipengaruhi oleh loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang baik dari para tenaga akuntan berpengaruh pada *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Jadi mereka yang etika kerja Islamnya kuat akan lebih berkomitmen pada organisasinya.

Variabel etika kerja Islam, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang baik dari para tenaga akuntan berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi. Sehingga mereka yang etika kerja Islamnya kuat akan lebih bisa menerima perubahan dalam organisasinya.

Variabel *affective commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa tenaga akuntan cenderung untuk "berperasaan ikut memiliki" yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu rasa ikut memiliki dari para tenaga akuntan berpengaruh pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Dengan kata lain mereka yang memutuskan untuk tetap bekerja pada organisasinya karena memang menginginkannya (*want to*) akan lebih menikmati perubahan.

Variabel *continuance commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu tetap bekerja di organisasi atau perusahaan, memegang peranan penting dalam *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*. Dengan kata lain mereka yang memutuskan untuk tetap bekerja pada organisasinya karena sedikit alternatif peluang tempat lain (*needs to*), tetap akan mendukung perubahan. Akan tetapi ketika menguntungkan mereka akan kurang toleran terhadap perubahan dan segera pindah pekerjaan pada organisasi lain.

Variabel *normative commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh kecenderungan untuk tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu tetap loyal terhadap organisasi atau perusahaan, memegang peranan penting dalam *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*.

Variabel *affective commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh "berperasaan ikut memiliki" yang sangat kuat terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu perasaan ikut memiliki dari para tenaga akuntan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

Variabel *continuance commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu cara pikir dan berbuat bahwa tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

Variabel *normative commitment*, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* ternyata dipengaruhi oleh loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan. Variabel *cognitive* cenderung dipengaruhi oleh perasaan enggan mencoba ide-ide yang baru (karena sudah merasa nyaman dengan keadaan kerja yang ada). Variabel *affective* cenderung dipengaruhi perasaan untuk memperbaiki ide-ide yang sudah ada. Variabel *behavioral tendency* cenderung dipengaruhi oleh perasaan untuk mencoba ide – ide baru. Oleh karena itu loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan, memegang peranan penting dalam pengaruh etika kerja Islam pada sikap akuntan terhadap perubahan organisasi.

5.1.2. Simpulan Permasalahan Penelitian

Setelah hipotesis yang diajukan dan dinyatakan telah diterima maka selanjutnya perlu disimpulkan hasil penelitian yang didasarkan pada perumusan masalah penelitian. Berdasarkan hipotesis-hipotesis yang telah dikembangkan dalam penelitian, maka masalah penelitian yang diajukan dapat dijustifikasi melalui pengujian Structure Equation Model (SEM) yang dikonsepsikan dalam penelitian ini yaitu etika kerja Islam yang baik dapat dibangun oleh variabel *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency*, serta dari 8 konstruk yang diajukan dan didukung secara empiris, antara lain sebagai berikut: ada pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*; ada pengaruh secara langsung dan positif antara etika kerja Islam terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan positif antara *Affective commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan negatif antara *Continuance commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; ada pengaruh secara langsung dan positif antara *Normative commitment* terhadap *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Affective commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari

sikap terhadap perubahan organisasi; *Continuance commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi; *Normative commitment* memediasi pengaruh etika kerja Islam pada *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* dari sikap terhadap perubahan organisasi.

5.2. Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh melalui kajian telaah pustaka dan hasil analisis data yang menggunakan metoda SEM dalam program AMOS versi 4.01, maka implikasi manajerial yang dapat dianjurkan adalah sebagai berikut :

Pada penelitian mengenai pengaruh etika kerja Islam dalam sikap akuntan terhadap perubahan organisasi, komitmen organisasi sebagai variabel intervening ini, diketahui ada berbagai macam faktor yang berpengaruh terhadap perubahan organisasi yaitu etika kerja Islam, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Oleh karena itu dengan adanya penelitian ini dapat membantu pihak manajemen pada umumnya dan pihak akuntan pada khususnya untuk melakukan strategi yang tepat supaya perubahan organisasi dapat diterima oleh semua kalangan, terutama dengan menggunakan etika kerja Islam, *cognitive*, *affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment*. Hal tersebut dapat dicontohkan antara lain :

1. Variabel etika kerja Islam, khususnya dalam pengaruhnya terhadap *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment* ternyata cenderung dipengaruhi bahwa bekerja merupakan sarana membantu perkembangan pribadi dan hubungan sosial yang bermanfaat dan menimbulkan persepsi kualitas layanan yang baik. Untuk produk jasa akuntan, masyarakat lebih menyukai jasa akuntan yang organisasinya senantiasa berkembang dinamis, penuh dengan perkembangan pribadi yang baik dan hubungan sosial yang baik yang diwujudkan dari etika kerja Islam melalui *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus dapat meyakinkan masyarakat bahwa dengan menggunakan jasa akuntan yang beretika kerja Islam melalui *continuance commitment* dan *normative commitment* maka masyarakat akan banyak merasakan nilai guna yang dikarenakan manfaat jasa akuntan yang senantiasa mengembangkan kepribadian dan mengedepankan hubungan sosial yang baik dan yang baru digunakan dapat memberikan kenyamanan dan keamanan bagi para pemakai jasa akuntan.
2. Variabel *affective commitment* terfokus pada perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan dari para akuntan. Dengan adanya perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan, akuntan cenderung untuk memperbaiki kekurangan yang ada yang selalu meningkatkan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan perasaan ikut memiliki organisasi atau perusahaan maka tidak mengurangi status sosial mereka dimata masyarakat karena sebagai akuntan yang baik dan penuh dedikasi akan dapat melahirkan rasa berbangga hati karena turut serta memajukan organisasi atau perusahaan yang menaunginya.

3. Variabel *continuance commitment* sangat dibutuhkan oleh para akuntan untuk memperoleh kebutuhan sekaligus sebagai keinginan. Variabel *continuance commitment* sendiri berfokus pada tetap bekerja di organisasi atau perusahaan merupakan kebutuhan sekaligus juga sebagai sebuah keinginan. Dengan menganggap bahwa bekerja merupakan suatu kebutuhan dan sekaligus sebagai keinginan, para akuntan akan semakin giat menuju perubahan yang lebih baik sebab mereka yakin bahwa dengan memiliki semangat saling membutuhkan antara akuntan dengan organisasi atau perusahaan maka kualitasnya tidak kalah dengan jasa akuntan lainnya yang dikarenakan adanya kualitas layanan yang baik dan kecakapan dari para tenaga akuntan yang bersangkutan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap bekerja di organisasi atau perusahaan tidak menambah keraguan akuntan tentang peningkatan kualitas organisasi yang disebabkan karena meningkatnya rasa saling membutuhkan antara pihak organisasi atau perusahaan dengan para akuntan.
4. Variabel *normative commitment* sangat dibutuhkan oleh para akuntan untuk tetap loyal kepada organisasi atau perusahaan karena Variabel *normative commitment* sendiri berfokus pada loyalitas bekerja di organisasi atau perusahaan. Dengan semangat loyalitas terhadap organisasi atau perusahaan yang tinggi, para akuntan akan senantiasa membangun kesetiaan demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap loyal bekerja di organisasi atau perusahaan akan meningkatkan dampak perubahan ke arah yang lebih baik bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.
5. Variabel *cognitive, affective dan behavioral tendency* pada dasarnya terfokus pada penerimaan ide-ide yang timbul baik dari dalam maupun organisasi atau perusahaan. Untuk menuju tujuan organisasi atau perusahaan yang menginginkan kemajuan perubahan yang baik dan berarti, sangatlah dibutuhkan oleh para akuntan untuk tetap memberikan ide-ide segar kepada organisasi atau perusahaan karena Variabel *cognitive, affective dan behavioral tendency* sendiri lebih terfokus pada penerimaan ide-ide yang segar meskipun untuk variabel *cognitive* sendiri cenderung masih menyisakan perasaan enggan untuk menerima ide-ide segar karena selama ini bekerja di organisasi atau perusahaan yang bersangkutan sudah sesuai dengan keadaan yang diinginkan. Tidak ada salahnya jika mengedepankan penerimaan ide-ide yang segar demi kemajuan perubahan yang baik bagi organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu sebagai pihak akuntan harus yakin bahwa dengan tetap menerima dan mengembangkan ide-ide yang segar di organisasi atau perusahaan akan meningkatkan dampak perubahan ke arah yang lebih baik bagi organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini adalah obyek penelitian hanya pada tenaga akuntan dalam hal ini akuntan intern dan staf akuntan serta akuntan pendidik pada organisasi berbasis Islam. Sedangkan untuk tenaga praktisi lainnya dan akuntan pada organisasi yang tidak berbasis Islam tidak diteliti. Responden penelitian yang dipakai untuk penelitian ini hanya terbatas pada tenaga akuntan yang ada di Wilayah Negara Republik Indonesia. Ada kemungkinan hasil penelitian ini akan lebih baik apabila obyek penelitian dan responden penelitiannya diperbanyak atau dilakukan pada lebih dari satu negara di lain kawasan

misalnya wilayah Timur Tengah, sehingga dapat membandingkan pengaruhnya terhadap perubahan organisasi yaitu etika kerja Islam, *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*. Disamping itu dalam penelitian ini hanya memfokuskan pada etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment, normative commitment*. Keterbatasan variabel yang berhubungan dengan penelitian ini, melalui berbagai penelitian terdahulu masih dapat diungkap lebih banyak variabel yang dapat memberikan bukti empirik sehingga dapat dilakukan analisis yang lebih akurat.

5.4. Agenda Penelitian Mendatang

Pada agenda penelitian mendatang diharapkan dapat dilakukan penelitian pengaruh etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* pada organisasi berbasis Islam dengan sampel akuntan (akuntan intern dan staf akuntan serta akuntansi pendidik yang beragama Islam) tetapi juga kepada organisasi yang tidak berbasis Islam dengan akuntan yang beragama Islam. Bahkan dengan membandingkan pula etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* antara tenaga akuntan yang ada di wilayah negara Republik Indonesia dengan negara lainnya. Oleh karena itu masih banyak diperlukan penelitian mengenai etika kerja Islam terhadap *cognitive, affective* dan *behavioral tendency* melalui *affective commitment, continuance commitment, normative commitment* di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz Al – Khayyath. 2000. "Etika bekerja dalam Islam". Penerbit Gema Insani Press, Jakarta.
- Abdullah Aly, Syamsul Hidayat, Sumantri, Sumarjanto, Ngatemin, Sudarno Shabran, Imron Rosyadi, 1997, "Studi Islam I", Penerbit Lembaga Studi Islam Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Afzalurrahman. 1995. *Muhammad sebagai Seorang Pedagang*. Penerbit Yayasan Swarna Bhumi, Jakarta.
- Ali, Abbas. 1988. "Scaling an Islamic Work Ethic". *The Journal of Social Psychology*. Vol. 128 (5): 575-583.
- Ali, Abbas. 1996. "Organizational Development in the Arab World". *Journal of Management Development*. Vol. 15 (5): 4-22.
- Augusty Ferdinand, 2000. *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Cooper, Donald R. and C. William Emory. (1999). *Metode Penelitian Bisnis*. Jilid 1. Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Francis, Jere R. 1990. "After Virtue? Accounting as a Moral and Discursive Practise". *Accounting, Auditing and Accountability Journal*. Vol.3 (3):5-17.

- Hackett, Rick D., Peter Bycio, and Peter A. Housdorf. 1994. "Further Assessments of Meyer and Allen's (1991) Three Component model of Organizational Commitment". *Journal of Applied Pyschology*. Vol. 79. No. 1. pp. 15-33.
- Hadi Sutrisno. 1993. *Metodologi Research. Jilid 1*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Hair, Joseph, F. Anderson, Rolph E. Anderson, R.L. Tatham and W.C. Black. 1998. *Multivariate Data Analysis*. 5th ed. Upper Saddle River, Prentice-Hal International, Inc. New Jersey.
- Hansen, Don R. and Mowen, Maryanne M. Mowen. 1999. *Akuntansi Manajemen. Jilid I*. Edisi Keempat. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hendrajuwana. (2000). "*Analisis Pengaruh Gaya Hidup dan Persepsi Pelanggan Terhadap Perilaku Membeli Toyota Kijang EFI (Studi Kasus: Pada Pelanggan PT. NASMOCO Cabang Pemuda di Semarang)*". Tesis, Program Pasca Sarjana Program Studi Magister Manajemen, Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hopwood, Anthony G. 1987. "The Archeology of Accounting Systems". *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 12 (3): 207-234.
- . 1990. "Accounting and Organization Change". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, Vol. 3 (1): 7-17.
- Iwan Triuwono. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syari'ah*. LkiS. Yogyakarta.
- Kerlinger, FH. 1990. *Asas-Asas Penelitian Behavior*. Edisi 3, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Ketchand, Alice A. and Jerry R. Strawser. 1998. "The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Difference in a Public Accounting Setting". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 10. pp: 109-137.
- Knoop, Robert. 1995. "Relationships Among Job Involvement, Job Satisfaction, and Organizational Commitment for Nurse". *The Journal of Psychology*. 129(6). pp: 643-649.
- Louwers, Timothy J., Lawrence A. Ponemon and Robin R. Radtke. 1997. "Examining Accountants' Ethical Behavior: A Review and Implication for Future Research". *Behavioral Accounting Research: Foundation and Fontiers*. Edited by Vicky Arnold and Steve G. Sutton. American Accounting Association.
- Mas'ud Machfoedz. 1997. "Strategi Pendidikan Akuntansi dalam Era Globalisasi". *Journal Perspektif. FE UNS*. Edisi Juli-September: 64-75.
- Meyer, John P, Natalie J. Allen, and Catherine A. Smith. 1993. "Commitment to Organizations and Occupation: Extensions and Test of Three-Component Conceptualization". *Journal of Applied Psychology*. Vol. 78. No. 4. pp : 538-551.
- Morgan, Gareth. 1988. "Accounting as a Reality Construction: towards a New Epistemology for Accounting Practice". *Accounting, Organizations and Society*. Vol. 13 (5): 477-485.
- Newstrom, John W, and Keith Davis. 1989. *Organizational Behavior, Reading and Exercise*. 8th ed. Mc Graw Hill. International Edition.
- Nur Indriantoro dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.

- Nurcholis Madjid, 1992. "Ajaran nilai Etis dalam Kitab Suci dan Relevansinya bagi Kehidupan Modern". Dalam *Islam Doktrin dan Peradaban: Sebuah Telaah Kritis tentang Masalah Keimanan, Kemanusiaan, dan Kemodernan*. Yayasan Wakaf Paramadina. Jakarta.
- Poznanski, Peter J. and Dennis M. Blane. 1997. "Using Structural Equation Modeling to Investigate the causal Ordering of Job satisfaction and Organizational Commitment Among staff Accountants". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 9. pp: 154-171.
- Reed, Sarah A., Stanley H. Kratchman and Robert H. Strawser. 1994. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover Intentions of United States Accountants: The Impact of Locus of Control and Gender". *Accounting, Auditing & Accountability Journal*. Vol. 7. No. 1. pp: 31-58.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*. Jilid 1. Prenhallindo, Jakarta.
- Schuler, Randall S. and Susan E. Jackson. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad Ke-21*. Edisi Keenam. Jilid 1. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Shaub, Michael K., Don W. Finn and Paul Munter. 1993. "The Effect of Auditors' Ethical Orientation on Commitment and Ethical Sensitivity". *Behavioral Research in Accounting*. Vol. 5. pp: 145-169.
- Unti Ludigdo dan Mas'ud Machfoedz. 1999. "Persepsi Akuntan dan Mahasiswa terhadap Etika Bisnis". *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia: IAI*. Vol. 2. No.1 Januari. pp. 1-19.
- Yousef, Darwish A. 2000. "Organizational Commitment as a Mediator of The Relationship between Islamic Work Ethics and Attitudes toward Organizational Change". *Human Relations*. Vol. 53 (4):513-537.
- Zainul Arifin, 1998. "Peluang dan Tantangan Lembaga Ekonomi dan Keuangan Syariah di Tengah Krisis Ekonomi dan Moneter". Makalah disampaikan pada Seminar Sehari HUT Ke-5 Yayasan Al Amanah Departemen Keuangan RI. Jakarta.